

2022春季生活闘争方針

2022春季生活闘争をめぐる情勢

1. 国内の経済動向

日本銀行は「経済・物価情勢の展望（1月18日）」の基本的見解として、日本経済の先行きを展望すると、新型コロナウイルス感染症によるサービス消費への下押し圧力や供給制約の影響が和らぐもとの、外需の増加や緩和的な金融環境、政府の経済対策の効果にも支えられて、回復していくとみられる。その後も、所得から支出への前向きの循環メカニズムが家計部門を含め経済全体で強まるなかで、わが国経済は、潜在成長率を上回る成長を続けると予想している。

内外における新型コロナウイルス感染症の影響が徐々に和らぐもとの、持ち直しが明確化している。輸出や鉱工業生産は供給制約の影響を残しつつも基調としては増加を続けており、企業収益や業況感は全体として改善を続けている。また、設備投資は一部業種に弱さがみられるものの持ち直している。一方で、雇用・所得環境をみると一部で改善の動きもみられるが、全体としてはなお弱めとなっている。個人消費は、感染症によるサービス消費を中心とした下押し圧力が和らぐもとの持ち直し感がより明確となり、住宅投資も持ち直している他、公共投資は高水準ながら弱めの動きとなっている。

金融環境は、企業の資金繰りの一部に厳しさを残すものの、全体として緩和した状態にあり、物価面では、消費者物価（除く生鮮食品）の前年比は、携帯電話通信料の引き下げの影響がみられるものの、エネルギー価格などの上昇を反映して、小幅のプラスとなっており、予想物価上昇率も緩やかに上昇している。

2. 山形県の経済状況

「山形県経済動向月例報告（1月14日）」では、本県経済は、一部に弱さがみられるものの、新型コロナウイルス感染症による、厳しい状況が徐々に緩和されつつあり、緩やかに持ち直している。

個人消費は、一部に弱さがみられるものの、総じてみれば持ち直しの動きがみられる。

鉱工業生産は持ち直しているものの、このところ足踏み感がみられる。

雇用情勢は感染症の影響により、一部に弱い動きが続いているものの、総じてみれば改善が続いていると概況を示している。

また、日本銀行山形事務所は「山形県金融経済概況（12月24日）」において、山形県の景気は、新型コロナウイルス感染症の影響が残るものの、持ち直しの動きがみられていると述べている。最終需要の動向をみると、公共投資は足もとの減少しているものの、設備投資は増加しており、個人消費は一部に持ち直しの動きがみられ、住宅投資は足もとの増加している。

こうした中、生産は増勢が鈍化している一方、雇用・所得環境は総じて持ち直しており、消費者物価（生鮮食品を除く総合）は前年を上回っている。

3. 山形県の雇用情勢と賃金の動向

(1) 県内の有効求人倍率は、2021年11月時点で1.34倍^{*1}となり昨年度同期比で0.29ポイント上昇している。全国の1.15倍^{*1}と比較しても高い倍率で推移しており、正社員有効求人倍率では1.13倍^{*1}と前年同月を0.29ポイント上回った。また、完全失業率では、7月～9月の平均が2.0%^{*2}と全国平均の2.8%^{*2}を下回っており、前年度と比較すると0.7ポイント改善し緩やかに持ち直している。

(2) 常用雇用者数におけるパートタイム労働者の比率は前年同月差2.7ポイント減の23.6%^{*3}と

なった。全国的な比率は31.59%となり増加傾向にある。

- (3) 2020年度の県内一般労働者の毎月決まって支給される給与の平均月額、226,619円^{※4}対前年比2.6%の減少となった。パートタイム労働者の毎月決まって支給される給与の平均月額は、94,410円^{※4}となり対前年比0.6%の減少となっている。

また、2021年10月分の県内一般労働者の、毎月決まって支給される給与の平均月額は、235,230円^{※3}対前年同月比3.8%の増加となり、パートタイム労働者の毎月決まって支給される給与の平均月額は、110,832円^{※3}と対前年比5.0%の増加となった。

- (4) 2022ミニマム運動で集計した連合山形加盟組合平均賃金（サンプル数：41組合・5,974人）は、対前年度比0.23%増の256,865円と昨年度を若干上回っている。

※1 令和3年11月発表 山形労働局「最近の雇用情勢について」より抜粋

※2 総務省統計局「2021労働力調査（モデル推計）都道府県別結果」より抜粋

※3 令和3年12月28日発「山形県毎月勤労統計調査」より

※4 令和3年6月発表「令和2年山形県の賃金、労働時間及び雇用の動き－毎月勤労統計調査地方結果報告－（年報）」より

4. 人口動向と課題

- (1) 山形県「山形県社会的移動人口調査」によれば、2019年10月～2020年9月の1年間における県内の人口の移動状況は、対前年増減数が12,103人の減少、一昨年度も12,748人が減少しており年1万人以上の減少が続いている。また、2018年度以降山形県の人口が110万人を下回っており、過去10年間で約10万人以上の個人消費が毎年県内から失われたこととなり、経済に与える影響が深刻さを増している。

5. 働き方（総実労働時間）の現状

- (1) 県内の2020年度平均月間総実労働時間（パートタイム含む）は対前年比で3.2%減の143.9時間となり、5年連続で減少している。所定外労働時間は8.5時間となり対前年比で8.9%減少している。
- (2) 就業形態別労働時間では、一般労働者の総実労働時間は対前年度比2.6%減の161.8時間となり、うち所定外労働時間は対前年比7.9%減の10.6時間となっている。

パートタイム労働者の総実労働時間は対前年比2.0%減の90.9時間となり、うち所定外労働時間は対前年比6.5%減の2.1時間となっている。

- (3) 県内の総実労働時間を全国平均と比較すると、全国平均は対前年比2.8%減の135.1時間であり、格差は106.5（全国＝100）で前年度とほぼ同率となっている。

※令和3年6月発表「令和2年山形県の賃金、労働時間及び雇用の動き－毎月勤労統計調査地方結果報告－（年報）」より

2022春季生活闘争に対する基本スタンス・考え方

1. 基本スタンス

- (1) 2022春季生活闘争を「総合生活改善闘争」と位置づけ、今こそ「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、働く仲間の力を結集し、経済の後追いではなく、経済・社会の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘^{※5}」を展開していく。
- (2) 足下の経済指標は回復基調にある一方で、勤労者家計は長期にわたり低迷し、コロナ禍において我慢を強いられている。セーフティネットの脆弱さが浮き彫りになり、有期・短時間・契約等労働者などが深刻な影響を受ける中、経営基盤の弱い中小企業やコロナ禍の影響が大きい産業で働く労働者も厳しい状況にある。とりわけ、非正規雇用の7割を占める女性労働者の雇用の不安

定さや生活面への影響が大きいことに加え、依然として是正されていない男女間賃金格差をより拡大させ、固定化していることを踏まえ、これまで以上に取り組みを強化する必要がある。

- (3) その根底には、不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大など、コロナ以前から積み重なってきた配分のゆがみがあることに加え、人口動態やライフスタイル、産業構造の変換など中長期を展望して対応しなければならない課題がある。
- (4) 社会全体の底上げをめざし、「みんなの春闘^{※5}」を展開していく。引く続き、生産性三原則^{※6}にもとづく建設的な労使関係「集团的労使関係」を通じて成果の公正な分配を求め、広く社会に波及させていく。また、曖昧な雇用で働く仲間を含め、すべての働く仲間をまもり繋げ「集团的労使関係」の輪を広げる取り組みを推進する。

※5 連合の正式な用語として「春季生活闘争」を用いるが、組織内への発信として短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。

※6 生産性三原則：「雇用の維持拡大」「労使の努力と協議」「成果の公正な配分」

2. 賃金要求についての考え方

- (1) 日本の経済・社会は、アジア経済危機、ITバブル崩壊、リーマンショック等の経済変動のたびに不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困層や格差の拡大を繰り返してきた。これを背景に、わが国の賃金水準は1997年をピークに停滞を続けている。2019年からの景気後退にコロナ禍が重なり、日本経済が大きく落ち込んだが、内閣府の年中試算によれば、2021年度後半以降回復が続き、2021年度中にはコロナ禍前の水準を回復し、消費者物価もプラスに転じることが見込まれる。また、コロナ禍でも労働市場における募集賃金は上昇を続け、地域別最低賃金は3%強引き上げられた。

- (2) コロナ禍において、所定内賃金で生活できる水準を確保することの重要性が再認識された。また、実質賃金の長期低下傾向に歯止めをかけるには、賃金水準を意識しながら、全体で継続的な賃上げの取り組みを強化し、マクロの視点からも労働者への適正な分配を求めていく必要がある。

国内外経済の下振れや、超少子・高齢化による生産年齢人口の減少などのリスクが顕在化しているが、将来にわたり人材を確保・定着させるためには、傷んだ労働条件を回復させ、賃金水準を意識した「人への投資」を継続的に取り組みことが重要であり、経済の好循環を起動させ、自立的な回復軌道に乗せるカギとなる。

- (3) とりわけ、中小企業や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準^{※7}」に引き上げることをめざし、「分配構造の転換につながり得る賃上げ」に取り組む重要性を認識するとともに、すべての組合が月例賃金の改善にこだわり、それぞれの賃金水準を確認しながら「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みをより強力に推し進める。

※7 賃金の「働きの価値に見合った水準」とは、経験・技術・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

〈「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方〉

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分＋引き上げ率 (→地域別最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	<ul style="list-style-type: none"> • 社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす • 男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定(産業別)最低賃金に波及)

〈連合・構成組織・地方連合会の取り組み〉

	連合	構成組織	地方連合会
底上げ	様々な指標を総合勘案し、「定昇相当分＋引き上げ率」で提示	連合方針を踏まえて各構成組織にて要求方針を検討	連合方針を踏まえて各地方連合会で要求方針を検討
格差是正	「企業規模間格差是正に向けた目標水準」および「雇用形態間格差是正に向けた目標水準」を設定	↑ 同上	①連合リビングウェッジをクリアする(別記参照) ②各県の地域ミニマム第1十分位以下をなくす(地域ミニマム) 別記参照 ③連合方針をめざす
底支え	企業内のすべての労働者を対象に企業内最低賃金協定を締結する際のめざす水準を設定	↑ 同上	↑ 同上

3. 「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善

日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、コロナ禍から経済が再生していく過程において「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が重要であることから、健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランス社会の実現、個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方など職場の基盤整備に向けて総体的な検討と協議を行うこととする。

また、企業規模によって、法令の施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かは異なるが、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないように、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

4. サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配

中小企業は地域社会の担い手である。中小企業の経営基盤を強化し、賃上げ原資の確保や、企業規模間格差是正を進めるためには、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配が必要であり、産業の特性に合わせ、働き方も含めた「取引の適正化」の推進が不可欠である。

加えて、それぞれの強みや地域資源を活かし、豊かな暮らしや良質な仕事が創り出される分散型で活気ある地域社会を実現するためにも、政府が進める「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを広げ、地域の関係者との対話などを進めていく。

さらに、働く者は同時に消費者でもある。一人ひとりが倫理的な消費行動を日々実践していくことも持続的な社会に向けた大切な営みであるため、コロナ禍で大きな影響を受けた産業の仲間に対する支援を意識した消費行動の推進を、働く者の立場から社会に呼びかけていく。

5. ジェンダー平等・多様性の推進

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。

また、ジェンダーバイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が安心して両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、連合のガイドラインや考え方・方針を活用するなどして取り組みを進める。

6. 以上の認識のもと、連合山形は、連合方針を受け止め、賃金改善分2%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度を基準とした賃金引き上げによる「底上げ」「底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場にたった働き方の見直し」を最重点に、2022春季生活闘争をすべての働く仲間の「総合労働環境（賃金・一時金・福利厚生・労働時間および労働関係法制を踏まえた環境整備等）の改善」をめざす闘いと位置づけ、構成組織が一丸となって取り組む。

具体的な取り組み

I. 「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けた取り組み

1. 月例賃金

- (1) すべての組合は月例賃金の引き上げにこだわり、賃金水準闘争を強化する。定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）2%の確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化する。加えて、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、4%程度の賃金引き上げをめざす。

同時に、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保するため、企業内最低賃金の協定化に取り組む。なお、取り組みにあたっては、企業内最低賃金協定が特定（産業別）最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえる。

具体的な要求指標は、次表のとおりとする。

〈2022春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ〉

底上げ	定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（2%）の確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、（2%程度）の賃上げを実現し、（4%程度）の賃金引上げをめざす。（別記参照）		
格差是正	企業規模間格差	雇用形態間格差	
	目標水準	めざすべき目標水準（別記参照）	<ul style="list-style-type: none"> 昇給ルールを導入する。 昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。 水準については、「勤続17年相当で時給1,600円・月給264,000円以上となる制度設計をめざす」（別記参照）
	最低到達水準※8	最低到達目標水準（別記参照） 企業内最低賃金協定1,150円以上	企業内最低賃金協定1,150円以上（別記参照）
底支え	<ul style="list-style-type: none"> 企業内のすべての労働者を対象に企業内最低賃金協定を締結する。 締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,150円以上」をめざす。（別記参照） 「時給1,150円以上」をめざす。（別記参照） 		

※8 2021連合山形地域ミニマム運動(中小組合賃金実態調査)による中位3次回帰値をもとに算出

(2) 構成組織は、月例賃金にこだわり、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」に取り組む。

それぞれの産業において「めざすべき賃金水準」を設定した上で、自組織の中小組合や有期・短時間・契約等で働く者が自らの賃金の「働きの価値に見合った水準」への到達を追求し得る要求を設定するために、連合山形と連携し責任ある指導・支援を行う。

(3) 中小労働組合は、連合山形『賃上げ要求水準』『めざすべき賃金水準』『最低到達目標水準』（別記）を意識し、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を確保した上で、水準の到達に必要な賃金引き上げに向け最大限の要求を確立する。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。

【対象となる中小企業・組合】

資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については、5000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主、及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主をいう。

2. 一時金

(1) 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。

(2) 有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

Ⅱ. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

1. 長時間労働の是正

(1) 豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間1800時間」の実現に向けた労働時間短縮の取り組みによる安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現とを同時に追求していく。

(2) 改正労働基準法に関する取り組み

時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着をはかるため、次のことに取り組む。

- ①36協定の点検・見直し（限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制、過半数労働組合・過半数代表者のチェック等）および締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し
- ②すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
- ③年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等の労使協議の実施および事業場外みなしや裁量労働制の適正な運用に向けた取り組み（労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況の点検）の徹底

2. すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策等の影響が依然として継続している産業・企業については、政府・地方自治体等の助成金・補助金などを最大限活用し、雇用の維持・確保を優先して労使で協議を行う。

特に、産業や地域を問わず、有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者、外国人労働者などの雇用維持についても、同様に労使で協議する。

- ①有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法18条の無期転換ルールの内容周知や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の影響等を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間5年経過前の無期転換の促進などを進める。
- ②派遣労働者について、職場への受入れに関するルール（手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れられるよう事業主に働きかけを行う。

3. 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、職場の有期・短時間・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、以下のことに取り組む。無期転換労働者についても、法の趣旨にもとづき同様の取り組みを進める。

(1) 有期・短時間労働者に関する取り組み

- ① 正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認
- ② (待遇差がある場合) 賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認
- ③ (不合理な差がある場合) 待遇差の是正
- ④ 有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施
- ⑤ 有期・短時間労働者への待遇に関する説明の徹底

(2) 派遣労働者に関する取り組み

〈派遣先労働組合の取り組み〉

- ① 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する
- ② 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める
- ③ 食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める

〈派遣元労働組合の取り組み〉

- ① 待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う
- ② 待遇決定方式にかかわらず比較対象労働者との間に不合理な格差等がある場合には、是正を求める
- ③ 有期・短時間である派遣労働者については、上記①の取り組みについて確認(比較対象は派遣元の正規雇用労働者)
- ④ 派遣労働者の組合加入およびその声を踏まえた労使協議の実施
- ⑤ 派遣労働者への待遇に関する説明の徹底(上記(1) ①～⑤の内容)

4. 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず自身の能力を最大限発揮し、高いモチベーションをもって働き続けることができる基盤整備は焦眉の課題である。とりわけ、加齢に伴う健康問題や安全衛生に加え、介護など社会問題への配慮を行いつつ、高齢期の労働者がやりがいをもって働けることが求められている。したがって、以下の取り組みを進めていく。

(1) 基本的な考え方

- ① 60歳～65歳までの雇用確保のあり方
 - ・ 65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実にを行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。
 - ・ なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。併せて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。
- ② 65歳以降の雇用(就労)確保のあり方
 - ・ 65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
 - ・ 高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。
- ③ 高齢期における処遇のあり方
 - ・ 年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働き の 価値 に ふさわしい処遇の確立とともに、労働者の安全と健康の確保をはかる。

(2) 改正高年齢者雇用安定法の取り組み（70歳まで雇用の努力義務）

- ①同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）
- ②働く高齢者のニーズへの対応のため、労働時間をはじめとする勤務条件の緩和や健康管理の充実などの推進
- ③高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と職場環境改善
- ④労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進

5. テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み

テレワークを導入あるいは制度改正にあたっては、次の考え方をもとに取り組みを行う。

なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

- ①テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- ②テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- ③テレワークを推進し、通勤時の公共交通機関の混雑等を緩和することは、テレワークが難しい業種・業態で働く方々の感染リスク低減につながることも留意する。
- ④テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

6. 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の各種制度等への対応

- (1) 企業年金のない事業所において、制度の整備について事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。
- (2) 「同一労働同一賃金」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規定の整備をはかる。
- (3) 付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためには、有期・短時間等の雇用形態で働く労働者の教育訓練機会の確保が重要であるため、環境整備に向けた取り組みを推進する。
- (4) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み

- ①社会保険が適用されるべき全ての労働者が適用されているか点検・確認する。
- ②事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう注視する。また、社会保険の適用を一層促進するため労働環境の整備を行う。

7. 障がい者雇用に関する取り組み

障がい者雇用率制度のあり方や、障がい者雇用における環境整備などについて以下のことに取り組む。

- (1) 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2021年3月から2.3%（国・地方自治体2.6%、教育委員会2.5%）に引き上げられることを踏まえ、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境を整備したうえで、障害者雇用率の達成に取り組む。
- (2) 事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理及び紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。

8. 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防の取り組みなどが必要であるため、以下のことに取り組む。

- (1) 長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申し出にとまなない、円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規定の整備を進める。
- (2) 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業者の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。

Ⅲ. ジェンダー平等・多様性の推進

多様性が尊重される社会の実現に向けて、ジェンダーバイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるための環境整備に向けて取り組みを進める。

1. 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動

改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもとづき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行う。また、労使交渉・協議では、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、以下の項目について改善を求める。

- (1) 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- (2) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- (3) 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正をはかる。
- (4) 改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- (5) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合として Plan（計画）・Do（実行）・Check（評価）・Action（改善）に積極的に関与する。
- (6) 2022年4月1日から、事業主行動計画策定や情報公表義務が101人以上の事業主まで拡大されることを踏まえ、企業規模にかかわらず、すべての職場で「事業主行動計画」が策定されるよう事業主に働きかけを行う。
- (7) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。

2. あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。

- (1) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）で定めるパワーハラスメントの措置義務が2022年4月1日より中小企業も対象となることから、連合のガイドラインにもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。
- (2) 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- (3) マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- (4) パワーハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。
- (5) 性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。
- (6) ドメスティック・バイオレンスをはじめとする性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設等、職場における支援のための環境整備を進める。

3. 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

連合の方針等にもとづき、以下の課題に取り組む。

- (1) 2022年4月1日施行の改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）について、導入に向けた労使協議を行う。
- (2) 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。
- (3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、改正法に定められた「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」の撤廃はもちろん、法で残っている「子が1歳6カ月到達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。
- (4) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課等において不利益取り扱いが行われないよう徹底する。
- (5) 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- (6) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022年10月1日施行の出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。
- (7) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。
- (8) 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の整備に取り組み、2022年4月1日施行の「くるみん」等に新たに加わる認定制度の取得をめざす。
- (9) 事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

4. 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

- (1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」(2022年4月1日施行)・「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- (2) 「くるみん」・「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。

IV. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

「2021年度重点政策」の実現を春季生活闘争の労働諸条件改善の取り組みとともに運動の両輪として引き続き推し進める。「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現に向けた政策課題やコロナ禍への対応などについて、政府・政党・各議員への働きかけ、審議会対応、「連合アクション」などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

1. 企業間における公正・適正な取引関係の確立に向けた取り組み。
2. 税による所得再分配機能の強化に向けた取り組み。
3. すべての人が安心して働き暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取り組み（年金、医療・介護、子ども・子育て支援など）
4. すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み。
5. あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み。
6. 教育の機会均等実現に向けた教育の無償化・奨学金の拡充に向けた取り組み。

闘いの展開

1. 連合山形は、2月9日、執行委員会を闘争委員会とし、構成組織と連携した共闘体制を確立するとともに、「底上げ」「底支え」「格差是正」および「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を目指す観点から、交渉の進捗状況や妥結状況について随時、情報を共有するとともに、組織内外に対し社会的な賃金相場の形成に向けた取り組みをアピールしていく。
2. すべての労働組合は、組合員との対話等を通じた確固たる要求方針を策定し、2022春季生活闘争への結集をはかるとともに、すべての働く仲間が安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに組み込み、「働きの価値に見合った賃金水準」と「社会の持続性」の実現をめざし闘争交渉や労使協議で訴えていく。
3. すべての労働組合は、「要求書」を提出し、大手は連合本部が設定するヤマ場（3月中旬）での決着に向けた交渉の徹底・強化および環境整備に努め最大限結集するとともに、相場形成の波及をはかる。

〈大手〉

- (1) 第1 先行組合回答ゾーン 3月7日（月）～11日（金）
- (2) 第2 先行組合回答ゾーン 3月14日（月）～18日（金）
 ※山場ゾーン 3月15日（火）～17日（木）
- (3) 3月内決着集中回答ゾーン 3月22日（火）～31日（木）

また、地場・中小については、連合山形が設定する回答ゾーンを踏まえて交渉日程の調整や必要

な戦術設定の準備を進め、決着をめざす。

〈地場・中小〉

- | | |
|-------------|-----------------|
| (1) 第1回答ゾーン | 3月14日(月)～18日(金) |
| (2) 第2回答ゾーン | 3月22日(火)～31日(木) |
| (3) 第3回答ゾーン | 4月18日(月)～22日(金) |
| (4) 第4回答ゾーン | 5月23日(月)～27日(金) |
| (5) 第5回答ゾーン | 6月20日(月)～24日(金) |

4. 地場・中小労働組合は、早期に要求方針を確立するとともに、可能な限り、連合本部および連合山形が設定する回答ゾーンを意識し、早期決着に向けた取り組みを展開する。また、相場形成の波及をめざし「地場共闘」の強化をはかりながら、効果的な情報発信・共有を意識し、中小のみならず未組織の組合や有期・短時間・契約等で働く労働者の「底支え」「格差是正」に繋がる取り組みを展開する。
5. 2022春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と集团的労使関係の重要性について社会にアピールするとともに、仲間づくりにつなげていく。また、職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた組織点検と組織強化・拡大を一体的に展開していく。
6. 連合山形、構成組織は、すべての労働組合における要求の策定・確立および実現に向けた指導・支援を強化する。

以上

「地域ミニマム」と「賃金水準の追求」および雇用形態間格差の是正

2022春季生活闘争においては、「2021地域ミニマム運動」で集計されたデータから算出された「賃上げ要求水準」及び「めざすべき賃金水準・最低到達目標水準」を設定する。

「賃上げ要求水準」は、賃金制度が整備されていない組合がめざす目標値とし、「最低到達目標水準」は、すべての労働組合が達成すべき水準と設定する。賃金格差の是正を目標とし、これまで同様に賃金水準の低位にある労働組合は、少なくともこの水準の達成をめざす。また、「めざすべき賃金水準」は、すでに「最低到達目標水準」を達成している労働組合がより高い水準をめざすため設定する。

1. 地域ミニマム

例年秋に、連合山形傘下の300人未満を中心とした組合から集計したデータを基に、連合山形の最低基準「地域ミニマム」を設定し、地域間や企業間の格差是正と県内賃金水準の底支え、低賃金県からの脱却をはかり、「地域ミニマム」以下の賃金をなくす取り組みを進めている。

2021年秋に集められたサンプル数は、連合山形集約数が35組合、5,453人分に加え、連合本部経由で構成組織から集められたサンプル数が6組合、521人分の合計41組合、5,974人分となった。

【地域ミニマムの推移】

年齢	2022年	2021年	2020年	2019年	2018年
18歳	148,400	153,600	147,000	150,400	145,900
20歳	157,800	162,200	156,000	155,600	152,400
25歳	177,700	181,700	178,600	169,400	166,800
30歳	188,500	197,900	196,200	183,400	179,100
35歳	199,600	210,600	209,700	197,100	189,800
40歳	204,900	219,500	219,000	210,300	199,800
45歳	213,000	224,500	224,600	222,100	209,600

地域ミニマムの考え方

2021年秋に実施した連合山形加盟中小組合員の賃金実態調査に基づき、地域ミニマムを以下のとおり設定する。

- ① 調査結果、賃金特性値を考慮し、18歳、20歳、25歳、30歳、35歳、40歳、45歳の7ポイント別に設定する。
- ② 設定の基礎ベースを全産業男女計とし、第1十分位の第3次回帰値とする。
- ③ 地域ミニマムの水準は、2022年4月以降の年齢額とし、明年3月末までの期間に、それぞれの年齢の地域ミニマム以下の賃金をなくす取り組みを進める。

年齢	平均	第1十分位	第3次回帰(A)	賃上げ率(B)	年齢比率	A×(1+B/100)	地域ミニマム	1歳当り上昇額
18歳	161,600	152,500	149,700	-0.87%	75.0%	148,398	148,400	—
20歳	166,800	154,700	157,800	-0.06%	79.0%	157,705	157,800	3,793
25歳	203,000	178,200	175,100	1.46%	87.7%	177,657	177,700	2,996
30歳	220,500	194,900	188,800	-0.21%	94.5%	188,404	188,500	2,382
35歳	243,800	191,900	199,700	-0.05%	100%	199,600	199,600	1,947
40歳	262,200	208,300	208,900	-1.96%	104.6%	204,806	204,900	1,692
45歳	280,500	222,800	217,100	-1.89%	108.7%	212,997	213,000	1,620

2. 賃金水準の追求

「賃上げ要求水準」及び「めざすべき賃金水準・最低到達目標水準」

- (1) すべての労働組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。また要求の組み立ては、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分4,500円）を確保した上で、名目賃金の到達目標の実現と最低到達目標水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」にこだわる。
- (2) 中小組合は、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（めざすべき賃金水準）とを比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。
- (3) 連合山形の「賃上げ要求水準」は、賃金制度が整備されていない組合の目標値であることに加え、連合加盟組合平均賃金との格差を解消するための水準額とする。

具体的には、連合本部賃上げ水準目標6,000円と連合山形加盟組合平均賃金256,865円の2%（256,865円×2%=5,137円）との差額863円及び、連合加盟中小組合の賃金カーブ維持分（1年・1歳間）4,500円と連合山形中小組合賃金実態調査による1歳間の平均上昇額3,700円^{*1}との差額800円を格差是正分として上乘せする。

したがって、連合山形の「賃上げ要求水準」は、賃金改善分として6,000円^{*2}以上と賃金カーブ維持分（昇給）3,700円^{*1}に格差是正分800円を加算した『10,500円以上』とする。

※1：4,500円の考え方

2021年連合山形中小組合賃金実態調査（全産業・男女計）中位数の20歳から50歳までの1歳間の平均上昇額（賃金カーブ維持相当分）は3,653円である。

$$\begin{array}{r} (277,600円 - 168,000円) \div 30 = 3,653円 \approx 3,700円 \\ \text{50歳中位数} \quad \text{20歳中位数} \end{array}$$

◎賃金カーブ維持相当分3,700円に格差是正分800円を加算し4,500円とする。

※2：6,000円の考え方

連合山形加盟組合全体平均賃金水準（256,865円）の2%相当額に格差是正分を上乘せした6,000円以上を賃上げ水準目標とする。

- ① 連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額6,000円
- ② 連合山形加盟組合平均賃金額256,865円の2%（5,137円）と6,000円との差額863円を加算する。

めざすべき賃金水準（格差是正） （参考）

	全産業	製造業	商業・サービス
18歳	172,000円	172,000円	154,300円
20歳	179,100円	179,500円	166,500円
25歳	237,300円	237,000円	240,100円
30歳	261,200円	258,100円	240,600円
35歳	303,900円	306,500円	294,800円
40歳	333,900円	337,700円	300,900円
45歳	346,700円	342,700円	410,000円

【考え方】2021年連合山形中小組合賃金実態調査による第9十分位値をもとに算出

最低到達目標水準（格差是正）

（参考）

	全産業
18歳	160,300円
20歳	169,100円
25歳	192,300円
30歳	216,200円
35歳	239,000円
40歳	259,100円
45歳	274,800円

	製造業	商業・サービス
18歳	160,200円	154,300円
20歳	169,300円	162,800円
25歳	193,100円	185,500円
30歳	217,500円	209,400円
35歳	240,700円	234,000円
40歳	260,900円	258,400円
45歳	276,400円	282,000円

【考え方】 2021年連合山形中小組合賃金実態調査による中位3次回帰値をもとに算出

3. 雇用形態間格差の是正

- (1) 有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、時給1,150円以上をめざす。
- (2) 加えて、「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、昇給ルールの導入に取り組む。なお、昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととし、水準については、「勤続17年相当（35歳）で時給1,600円・月給264,000円以上」となる制度設計をめざす。

【企業内最低賃金 時給1,150円の考え方】

- 2021山形県の連合リビングウェイジの単身者時間額（所定内実労働時間数165h 時間換算）1,010円及び、令和元年山形県の高卒初任給平均額（165,100円）を所定内労働時間165hで除した額1,001円を総合勘案した上で、格差是正の観点から連合方針1,150円以上をめざす。

【昇給ルール水準の考え方】

- 「賃金センサス、令和元年賃金構造調査『年齢階級別きまって支給する所定内給与額』」の山形県の平均値（243,200円）を所定内労働時間165hで除した金額を総合勘案し算出。

【「勤続17年相当（35歳）で時給1,600円・月給264,000円以上」の考え方】

- 賃金センサス、令和元年賃金構造調査『年齢階級別きまって支給する所定内給与額』の35歳前後の平均賃金（230,550円）を所定内労働時間165hで除した金額を総合勘案し算出。